

بررسی عوامل موثر بر بهسازی و توانمند سازی دبیران متوسطه اول منطقه شاهین شهر

مجله علمی پژوهش در علوم انسانی و مطالعات اجتماعی (سال پنجم)
شماره ۱۶ / تابستان ۱۳۹۸ / ص ۱۷۱-۱۸۹

نزاكت ویسی^۱، فریده شفیع^۲

^۱ کارشناسی ارشد رشته اقلیم شناسی، معاون دبیرستان متوسطه اول، شاهین شهر

^۲ کارشناسی ریاضیات، دبیر دبیرستان متوسطه اول، شاهین شهر

نام نویسنده مسئول:

نزاكت ویسی

چکیده

این پژوهش با هدف بررسی عوامل موثر بر بهسازی و توانمند سازی دبیران متوسطه اول منطقه شاهین شهر با استفاده از روش توصیفی از نوع پیمایشی انجام گرفت. جامعه آماری در این پژوهش مدارس دوره اول متوسطه دخترانه شاهین شهر که تعداد آنها حدود ۱۰۰ نفر بودند و به طور تصادفی ۴۰ نفر از آنها انتخاب و به پرسشنامه محقق ساخته که با طیف پنج درجه ای لیکرت مدرج گردیده پاسخ دادند. همچنین شاخص ها و پرسشنامه ها با توجه به فرضیه ها، در نظر گرفته شده و برای تحلیل و نتیجه گیری آنها از نرم افزار اکسل و SPSS استفاده شده است. نتایج در بررسی فرضیه اول نشان میدهد مقدار χ^2 مشاهده شده (۶۰/۸۴) از مقدار χ^2 بحرانی (۹/۴۸) بیشتر است و میتوان با ۹۵ درصد اطمینان فرضیه اول تحقیق را تایید کرد و چنین استنباط نمود که بین عوامل فکری و ذهنی و توانمندی دبیران رابطه معنی داری وجود دارد. در فرضیه دوم مقدار χ^2 مشاهده شده ۵۸۶/۴۶ از مقدار χ^2 بحرانی یعنی ۹/۴۸ بیشتر است. بنا براین میتوان با ۹۵ درصد اطمینان فرضیه تحقیق را تایید کرد و چنین استنباط نمود که بین عوامل اجتماعی و توانمندی دبیران رابطه معنی داری وجود دارد. در فرضیه سوم χ^2 مشاهده شده بیشتر از χ^2 بحرانی میباشد (۹/۲۱ > 60/04) پس با ۹۹ درصد اطمینان نتیجه میگیریم بین عوامل اقتصادی و توانمندی دبیران رابطه معنی داری وجود دارد. فرضیه چهارم نشان میدهد χ^2 مشاهده شده ۹۱ و χ^2 بحرانی آن ۱۳/۲۷ می باشد بنابراین نتیجه می گیریم χ^2 بحرانی بیشتر از χ^2 مشاهده شده است و با ۹۹ درصد اطمینان فرضیه فوق که بین عوامل درونی و توانمندی دبیران رابطه معنی داری وجود دارد را تایید میکند. تعداد خیلی زیادی از دبیران عواملی نظیر اعتماد به نفس، قدرت بیان، داشتن قدرت تصمیم گیری آزادانه در آموزش را عامل موثر دانسته اند.

واژگان کلیدی: توانمند سازی، دبیران، منابع انسانی، بهسازی، عوامل فکری، عوامل اقتصادی، ارزیابی عملکرد

مقدمه

توانمند سازی کارکنان یکی از ابزارهای مؤثر برای افزایش بهره وری کارکنان و استفاده بهینه از ظرفیت ها و توانایی های فردی و گروهی آنها در راستای اهداف سازمانی است. یکی از مهم ترین وظایف مدیریت منابع انسانی تهیه و اجرای برنامه های آموزش و تعلیمات شغلی کارکنان به منظور افزایش مهارت ها و کارایی و نهایتاً افزایش کارایی آنان در سازمان می باشد. از آنجا که منابع انسانی با ارزشترین عامل تولید و مهمترین سرمایه و منبع اصلی مزیت رقابتی و ایجاد کننده قابلیت های اساسی هر سازمانی به شمار می آید، یکی از مؤثرترین راههای دستیابی به مزیت رقابتی در شرایط فعلی، کارآمدتر کردن کارکنان سازمانها است. آنچه که در راستای توسعه منابع انسانی اهمیت دارد این است که بهبود منابع انسانی تنها با آموزشهای فنی و تخصصی حاصل نمیشود، بلکه باید از راههای گوناگون به توسعه آموزش کارکنان پرداخت و این مهم، جز با اعمال برنامه های راهبردی در قلمرو مدیریت منابع انسانی، امکانپذیر نخواهد بود. [9]

آموزش و پرورش را میتوان یکی از ارکان اساسی هر جامعه دانست. بقا، دوام و پیشرفت هر جامعه به کیفیت تعلیم و تربیت آن بستگی دارد و آموزش و پرورش با داشتن رسالت فردی و جمعی، هدایت گر توسعه و پیشرفت است [2] یکی از مهم ترین نیروها و بازوهای اساسی که می تواند نهاد آموزش و پرورش را قدرتمند و قوی سازد، وجود مربیان شایسته و کارآمد است. تحقیقات انجام شده توسط متخصصان آموزش مؤید این مطلب است که بهبود کیفیت مداوم ضرورت مهمی برای ارتباط بین نظام آموزش و پیشرفت سازمان به عنوان یک هدف بزرگ می باشد.

رشد سریع و مستمر فناوری های جدید، لزوم به کارگیری آن ها توسط سازمان را ایجاب می نماید. در چنین شرایطی انعطاف و تطبیق پذیری سازمان و کارکنان با محیط درونی و بیرونی از طریق برنامه های آموزشی که همخوان با سیاست کلی سازمان باشد به سرعت و به خوبی انجام خواهد شد. -ودرنهایت کلید تحقق یافتن استراتژی سازمان کارکنان علمی و توانمند آن خواهند بود. تعلیمات شغلی برای کارکنان می بایستی بلا فاصله پس از انتخاب افراد و به کارگماشتن آنها و تصدی مسئولیتی خاص به اجرا درآید [۱۴]

بیان مسأله

یکی از مهمترین مشکلات مدیران عصر حاضر در آموزش و پرورش عدم استفاده کافی افراد از آموزشهای لازم، منابع فکری، توان ذهنی و ظرفیت های بالقوه منابع انسانی موجود است. امروزه در اغلب ادارات از توانایی های کارکنان استفاده بهینه نمی شود و مدیران قادر نیستند ظرفیت بالقوه آنان را بکار گیرند و استعداد های آنان را شناسایی کنند و در محیط سازمانی به دلایلی از این قابلیت ها به طور مطلوب بهره برداری نمی شود. لذا متفکران و اندیشمندان مدیریت بهسازی آموزش و پرورش، توانمند سازی منابع انسانی را به عنوان یک راهبرد اثرگذار بر عملکرد و بهسازی دبیران معرفی نموده و معتقدند که توانمند سازی آنها یکی از نگرشهای مهم است که امروزه باید مورد توجه قرار گیرد.

اهمیت و ضرورت تحقیق

پیشرفت و ترقی هر کشور به انسان های آن کشور بستگی دارد و دبیران کارآمد و با سواد کاردان است که یک جامعه را بالنده و پیشرفته می گردانند. برای تحقق این اهداف، نیازمند پرورش نیروی انسانی با کیفیت و باصلاحیت است و پیشرفت همه جانبه بدون داشتن انسان هایی فرهیخته و با استعداد ممکن نیست. هر سازمانی به افراد آموزش دیده و با تجربه نیاز دارد تا مأموریت خود را به انجام برساند و به اهداف خود دست یابد، اگر توانایی های کارکنان موجود پاسخگوی نیازهای سازمان باشد، آموزش ضرورت چندانی ندارد، اما اگر افراد سازمان فاقد مهارت، توانایی و انطباق پذیری با شرایط سازمان باشند، ضرورت آموزش پدیدار می گردد.

امروزه در کشور ما به گمان برخی صاحب نظران و کارشناسان، نظام آموزش و پرورش از کاهش کارایی و بهره وری پایین رنج می برد. معیارهای تعریف شده ای برای انتخاب مدیران و معلمان مدارس وجود ندارد و برنامه های توانمند سازی مداوم و نظام مند کمتر به چشم می خورد و متعاقب آن فرصت بروز خلاقیت و نوآوری کمی برای مدیران مدارس وجود دارد. درحالی که به نظر میرسد توانمندسازی یک راهکار مهم برای توسعه، به منظور تطابق باروند تغییرات محیط داخلی و خارجی سازمان آموزش و پرورش است [13] از طرف دیگر در شرایطی که سازمان ها تحت تأثیر شدید رقابت های اقتصادی هستند، ضرورت توجه به توانمندسازی منابع انسانی از اهمیت ویژه ای برخوردار گردیده است. پس از سال ها تجربه، سازمان ها به این نتیجه رسیده اند که باید از منابع انسانی متخصص، خلاق و با انگیزه ی بالا برخوردار

باشند[14] این امر در سازمان های آموزشی به ویژه آموزش و پرورش از اهمیت بیشتری برخوردار است، زیرا آموزش و پرورش نهادی فراگیر، پویا و تأثیرگذار بر رفتارها و هنجارهای آشکار و نهان همه جانبه ی اخلاقی، سیاسی، اقتصادی، دینی، حقوقی، اجتماعی و فرهنگی آحاد جامعه است و ماهیت فعالیت ها و اهداف آن، ارتقای روحیه خلاقیت، شکوفایی و بروز استعدادها، بالا بردن سطح آگاهی های عمومی و تخصصی و تعیین راهبرد در دست یابی به تعالی، توسعه، سعادت و رشد است[14]

از آنجایی که برای بالا بردن سطح دانش و توانایی دبیران نیازمند آموزش هستیم فرایند آموزش و بهسازی از فعالیتهای ضروری و پیگیر برای تطبیق نیروی انسانی با شرایط متغیر سازمان و محیط می باشد و آموزش، ابزاری است که به وسیله فنون و روشهای مختلف، مدیران را در مدارس و ادارات یاری می رساند. ایجاد یک نظام اداری مطلوب و مناسب، تا اندازه زیادی به کمک آموزش و ارتقاء توانمندی های نیروی انسانی امکان پذیر است. سطح سواد و دانش بسیاری از کارکنان و دبیران این کشور در سطح مطلوبی نیست. همچنین بسیاری از افراد نیز ممکن است در شغلی غیرمرتبط با رشته تحصیلی شان مشغول تدریس باشند. این موارد و موضوعات بسیار دیگری اهمیت فراوان آموزش ضمن خدمت دبیران را در ایران نشان می دهد.

آموزش در حقیقت یکی از راه های اصولی و منطقی هدایت تلاش های کارکنان در سازمان است و باعث به کارگیری استعداد های نهفته کارکنان خواهد بود. فرایند مدیریت نوآوری و طراحی، مراحل و فعالیت های آن از طریق آموزش است، که می تواند به نحو مطلوب در سازمان ها مورد استفاده قرار گیرد. ضرورت توانمند سازی دبیران به عواملی بستگی دارد از جمله: پیشرفت روز افزون تکنولوژی، پیچیدگی سازمان به دلیل ماشینی شدن، تغییر شغل با جابجایی شغلی، ارتقاء و ترفیع کارکنان، نیازهای تخصصی و حرفه ای نیروی انسانی، افزایش بهره وری کارکنان و...

هدف کلی تحقیق

بررسی عوامل موثر بر بهسازی و توانمند سازی دبیران متوسطه اول منطقه شاهین شهر

اهداف جزئی تحقیق:

بررسی عوامل فکری و ذهنی بر توانمندی دبیران

بررسی عوامل مادی و اقتصادی بر بهسازی و توانمندی دبیران

بررسی عوامل محیطی و اجتماعی بر توانمندسازی دبیران

بررسی عوامل (انگیزه) درونی افراد بر بهسازی دبیران

فرضیه های تحقیق

بین عوامل فکری و ذهنی و توانمندی دبیران رابطه معنی داری وجود دارد ؟

بین عوامل اقتصادی و بهسازی و توانمندی دبیران رابطه معنی داری وجود دارد ؟

بین عوامل اجتماعی و توانمندسازی دبیران رابطه معنی داری وجود دارد ؟

بین (انگیزه) عوامل درونی افراد و توانمندی دبیران رابطه معنی داری وجود دارد ؟

جامعه آماری

در این پژوهش جامعه آماری ما که سه تا از مدارس دوره اول متوسطه دخترانه حجاب، توحید و رحمت که تعداد آنها حدود ۱۰۰ نفر بودند که به طور تصادفی ۴۰ نفر از آنها انتخاب و به پرسشنامه محقق ساخته پاسخ دادند.

نمونه گیری طبقه ای: برای نمونه گیری و انتخاب تصادفی افراد از فرمول زیر استفاده شد. $p = \frac{x}{n}$

P نسبت افراد x حجم نمونه n کل جامعه آماری

جدول (۱) نمونه گیری و انتخاب تصادفی افراد

فوق دیپلم	لیسانس	فوق لیسانس و بالاتر	جمع
۲۰	۵۰	۳۰	۱۰۰
$p = \frac{20}{100} = 0.2$	$p = \frac{50}{100} = 0.5$	$p = \frac{30}{100} = 0.3$	۰,۱۰
$۴۰ \times ۰/۲ = ۸$	$۴۰ \times ۰/۲ = ۲۰$	$۴۰ \times ۰/۲ = ۱۲$	۴۰

ابزار اندازه گیری: ابزار اندازه گیری در این پژوهش پرسشنامه های محقق ساخته می باشد که با طیف پنج درجه ای لیکرت مدرج گردیده یعنی پاسخها از خیلی زیاد تا خیلی کم طبقه بندی شده است که در پیوست آمده است. همچنین شاخص ها و پرسشنامه ها با توجه به فرضیه ها در نظر گرفته شده و برای تحلیل و نتیجه گیری آنها از نرم افزار اکسل و SPSS استفاده شده است.

داده ها و روشهای تحقیق

در این تحقیق داده ها را از نظر سنجی که بر اساس پرسشنامه هایی که به دبیران داده شد بدست آمد که با طیف پنج درجه ای لیکرت مدرج گردیده یعنی پاسخها از خیلی زیاد تا خیلی کم طبقه بندی شده است. روش آن توصیفی از نوع پیمایشی انجام گرفته و برای تحلیل آنها از آزمون استنباطی خی ۲ استفاده بعمل آمد. همچنین از رسم نمودار و نرم افزار SPSS برای تحلیل داده ها استفاده گردید و با کمک آنها فرضیه های تحقیق حاضر تحلیل و تایید شد.

پیشینه تحقیق:

توانمندسازی فرایندی است که در آن از طریق توسعه و گسترش نفوذ و قابلیت افراد و تیمها به بهبود و بهسازی مستمر عملکرد کمک می شود. به عبارت دیگر توانمندسازی یک راهبرد توسعه و شکوفایی سازمانی است. [31]

توانمندسازی عبارت است از فراهم نمودن آزادی بیشتر، استقلال کاری، مسئولیت پذیری برای تصمیم گیری و خودکنترلی در انجام کارها برای کارکنان سازمان [19].^۱

توانمندسازی کارکنان اصل مهمی در سازمان و مدیریت اثربخش است که می تواند با دادن قدرت و کنترل بیشتر به زیردستان سبب افزایش بهره وری در سازمان گردد. همچنین توانمندسازی با رفتارهای نوآورانه، مدیریت و رهبری اثربخش در ارتباط است [24].^۲

توانمندسازی زمانی اتفاق می افتد که کارکنان به اندازه کافی آموزش دیده باشند، تمامی اطلاعات مربوط به کار فراهم شده باشد، ابزار ممکن در دسترس باشد، افراد کاملاً درگیر کار باشند و در تصمیمات مشارکت کنند و برای نتایج مطلوب پاداش مناسب داده شود.^۳ [20]

توانمندسازی کارکنان عبارت از مجموعه سیستمها، روشها و اقداماتی است که از راه توسعه قابلیت و شایستگی افراد در جهت بهبود و افزایش بهره وری، بالندگی و رشد و شکوفایی سازمان و نیروی انسانی با توجه به هدفهای سازمان به کار گرفته می شوند [21]۴

طبق نظر دی و هنکین و دیومر [24] توانمندسازی معلمان در محیط کاری موجب تسهیل رهبری معلمان، بهبود کیفیت زندگی کاری، توانایی تأثیر بر اجرای اصلاحات مدرسه، بهبود حرفه گرایی و اطمینان از خود اثربخشی در محیط های کاری می شود.

از دیدگاه "کانگر" و "کانگو"، توانمندسازی فرایندی است که باعث ارتقای احساسات "خودکامیابی" در میان کارکنان سازمان می شود. در این فرایند شرایطی که توانمندی افراد را پرورش می دهد و اطلاعات اثربخشی را با استفاده از عملیات سازمانی و فنون غیر رسمی در اختیار آنها قرار می دهد، مورد شناسایی قرار می گیرد.^۵ [22]

محمدی (۱۳۸۸) در مقاله خود تحت عنوان "عوامل مؤثر در توانمندسازی منابع انسانی" به این موضوع پرداختند. توجه به نیروی انسانی در سازمانها طی سالهای اخیر بخش عظیمی از زمان و سرمایه سازمانهای پیشرو را به خود اختصاص داده است. اکنون مدیران هوشمند می دانند که هر قدر در زمینه توسعه و ارتقای نیروی انسانی سرمایه گذاری کنند، موفقیت، کارایی و برتری رقابتی سازمان خود را تضمین کرده اند. ادعا شده است که مؤثرترین راه به دست آوردن مزیت رقابتی در شرایط فعلی، با توجه به تغییرات و تحولات شگرف، کارآمدتر و توانمندکردن منابع انسانی است.

در این نوشتار سعی شده است عواملی که بر توانمندسازی منابع انسانی در سازمانها اثرگذارند مانند: توان ذهنی، توان جسمی، مهارت، دانش و انگیزه بررسی شوند. نتایج نشان می دهد که این عوامل پنجگانه موجب بالندگی و توانمندسازی منابع انسانی می شوند و عامل اساسی و مهمی در توسعه و بقای سازمانها به خصوص در بازارهای رقابتی به شمار می آیند. [16]

قربانی زاده و آقارودی (۱۳۹۲) در تحقیقی تحت عنوان "نقش توانمندسازی روان شناختی کارکنان در تعالی سازمانی" به این موضوع پرداختند. نتایج پژوهش نشان می دهد که توانمندسازی روان شناختی بر تعالی سازمانی تأثیر معناداری دارد و از میان ابعاد توانمندسازی روان شناختی، مؤلفه های خودتعیینی و معنادار بودن شغل بر تعالی سازمانی مؤثر بوده اند. این امر می تواند مبنایی برای تدوین راهبردهای مناسب منابع انسانی در دست یابی به تعالی سازمانی باشد. [12]

حافظی و همکاران [9] در پژوهشی بعنوان "بررسی تأثیر نظام ارزیابی عملکرد سازمانی بر بهسازی عوامل انسانی با نقش توانمندسازی کارکنان به عنوان متغیر تعدیل گر" پرداختند و در آن بیان کردند منابع انسانی از جمله با ارزش ترین عوامل تولید و مهمترین سرمایه و منبع اصلی مزیت رقابتی و ایجاد کننده قابلیت های اساسی برای هر سازمانی به شمار می آیند، پس می توان گفت یکی از مؤثرترین راه های دست یابی به مزیت رقابتی در شرایط فعلی، کارآمدتر کردن کارکنان سازمان ها است. در این راستا رشد، پیشرفت، شکوفایی و ارتقای توانمندی های کارکنان تحت عنوان توانمندسازی کارکنان مورد توجه صاحب نظران و کارشناسان مدیریت منابع انسانی واقع شده است. توانمندسازی تکنیکی نوین و مؤثر در جهت ارتقای عملکرد سازمان به وسیله بهره گیری از توان کارکنان است. صرف هزینه ها و منابع سازمان برای این توانمندسازی حساسیت کافی برای بررسی عملکرد سازمان و مدیریت و کارکنان را ایجاد می کند. در صورتی که ارزیابی عملکرد با دیدی جامع و با بررسی تأثیر ابعاد مختلفی که در برنامه های توانمندسازی روی آنها سرمایه گذاری شده انجام شود، کارایی و اثربخشی افراد و سازمان را بدنبال خواهد داشت. در این مقاله سعی شده است با بررسی مفروضات ارزیابی عملکرد سازمانی نقش آن در بهسازی منابع انسانی همراه با تأثیر نقش توانمندسازی مورد بررسی قرار گیرد.

یزدخواستی و شجاعی [۱۸] در مقاله ای بعنوان "بررسی تأثیر نقش آموزش کارکنان بر توانمندسازی منابع انسانی" به این امر پرداختند و اظهار داشتند توجه به نیروی انسانی در سازمانها طی سالهای اخیر بخش عظیمی از زمان و سرمایه سازمانهای پیشرو را به خود اختصاص داده است. اکنون مدیران هوشمند می دانند که هر قدر در زمینه توسعه و ارتقای نیروی انسانی سرمایه گذاری کنند، موفقیت، کارایی و برتری

^۳ - Kreitner,

^۴ - Carter,

^۵ - Ivancevich & et al-

رقابتهای سازمان خود را تضمین کرده اند. ادعا شده است که موثرترین راه به دست آوردن مزیت رقابتهای در شرایط فعلی، باتوجه به تغییرات و تحولات شگرف، کارآمدتر و توانمند کردن منابع انسانی سازمانهاست. در این میان آموزش سازمانی یکی از مهمترین و موثرترین تدابیر و عوامل مدیریت برای بهبود امور یک سازمان می باشد. اهمیت جایگاه آموزش سازمانی در توانمندیکارکنان و ارتقاء شاخص بهره وری و در نتیجه افزایش کمیت و کیفیت توانمند سازی و بهسازی نیروی انسانی سازمان تا آنجاستکه یکی از مسیولیت های مهم مدیران سازمانها بشمار می آید. لذا هدف این مقاله نخست تعریف و بیان توانمند سازی و آموزشکارکنان، سپس بررسی نقش و جایگاه آموزش در افزایش توانمند سازی و در نهایت رشد کارایی سازمان است. پس از بیان دیدگاه های مختلف و دلایل مطروحه به این نتیجه می رسیم که آموزش سازمانی تاثیر مستقیم بر روی توانمندسازی کارکنان، بهره وری و افزایش کارایی سازمان دارد.

حسینی نسب و همکاران [5] در مقاله ای تحت عنوان به " بررسی رابطه توانمندی روان شناختی دبیران با تعهد سازمانی آنها در مدارس متوسطه شهر ارومیه در سال تحصیلی ۸۸-۸۹ " پرداختند نتایج نشان میدهد میانگین توانمند سازی روانشناختی دبیران ۶۶/۱۲ که بیشتر از حد متوسط میباشد و میانگین تعهد سازمانی ۲۷/۰۵ که کمتر از حد متوسط میباشد. بین توانمندسازی روانشناختی و مؤلفه های آن (شایستگی، مؤثر بودن، معنی داری بودن، اعتماد) با تعهد سازمانی رابطه ومعنی داری وجود دارد. به نظر میرسد توجه به توانمند سازی روانشناختی دبیران در جهت شکل گیری تعهد سازمانی آنها مفید باشد.

سعادتمند و همکاران [17] در مقاله ای تحت عنوان « عوامل مؤثر بر جذب نیروهای توانمند آموزش و پرورش در پست مدیریت مدارس از دیدگاه مدیران، معاونان و معلمان مدارس ابتدایی شهرستان نجف آباد » به بررسی موضوع پرداختند. یافته های تحقیق نشان داد که میزان تاثیر عوامل مادی، آموزشهای ضمن خدمت، امنیت شغلی، تناسب اختیار با مسیولیت، ارتباطات سازمانی، شیوه انتصاب مدیران، عوامل آموزشگاهی برافزایش جذب نیرو های توانمند آموزش و پرورش در پست مدیریت مدارس، بیش از سطح متوسط بوده است. در مقایسه نظرات گروههای مورد مطالعه با توجه به مدرک تحصیلی و سابقه خدمت پاسخگویان، در خصوص عوامل مؤثر بر جذب نیرو های توانمند تفاوت معناداری مشاهده نشد. اما در مقایسه نظرات گروهها با توجه به سمت، جنسیت و رشته تحصیلی پاسخگویان تفاوت وجود داشت.

بختیاری صالح [3] در مقاله به بررسی "شناسایی، تحلیل و بررسی عوامل مؤثر بر توانمند سازی دبیران فیزیک دوره متوسطه دوم آموزش و پرورش شهر تهران پرداختند. نتایج پژوهش نشان داد که وضعیت موجود توانمندسازی دبیران و مولفه های آن در حد پایین تر از میانگین نظری و وضعیت مطلوب آنها بالاتر از میانگین نظری قرار دارند. همچنین یافته ها نشان داد که توانمندسازی دبیران بر حسب جنسیت، تحصیلات و منطقه شغلی در سطح یکسانی بوده و تفاوت معناداری بین آنان وجود ندارد. اما یافته ها برحسب سن و سابقه نشان داد که بین دبیران با سابقه و تازه کار تفاوت معناداری در سطح ۰/۰۵ وجود دارد و دبیران با سابقه از میانگین بالاتری نسبت به دبیران تازه کار برخوردارند.

روا و وارث [8] به " بررسی عوامل مؤثر بر توانمندسازی کارکنان سازمان آموزش و پرورش شهر شیراز " پرداختند. یافته های پژوهش نشان میدهد که بین متغیرهای یادگیریسازمانی، ساختار سازمانی، سبک رهبری و مشارکت پذیری با توانمندسازی کارکنان رابطه معنادار وجود دارد.

کریمی و جهان [13] به " تدوین مدل ارتباطی بین توانمند سازی و تعهد شغلی مطالعه موردی (معلمان تربیت بدنی مدارس مقطع متوسطه استان کرمانشاه) پرداختند. نتایج نشان داد که توانمندسازی برتعهد شغلی با ضریب مسیر ۰/۶۰ و مقدار ۲۳/۲۸ (T) توانمندسازی برتعهد عاطفی با ضریب مسیر ۰/۲۷ و مقدار ۸/۸۸ (T) توانمند سازی برتعهد هنجاری با ضریب مسیر ۰/۳۲ و مقدار ۸/۶۳ (T) و توانمندسازی برتعهد مستمر با ضریب مسیر ۰/۱۶ و مقدار ۲/۶۳ (T) تاثیر دارد.

ادبیات تحقیق

تعریف توانمندسازی

- توانمندسازی عبارت است از شناختن ارزش افراد و سهمی که می توانند درانجام امور داشته باشند.
- توانمندسازی نیروی انسانی یعنی ایجاد مجموعه ظرفیتهای لازم در کارکنان برای قادر ساختن آنان به ایجاد ارزش افزوده در سازمان و ایفای نقش و مسیولیتی که در سازمان به عهده دارند، توأم با کارایی و اثربخشی.
- توانمندسازی عبارت است از طراحی و ساخت سازمان به نحوی که افراد ضمن کنترل خود، آمادگی قبول مسیولیتهای بیشتری را نیز داشته باشند.
- توانمندسازی عبارت است از توسعه و گسترش قابلیت و شایستگی افراد برای نیل به بهبود مستمر در عملکرد سازمان.

- توانمندسازی عبارت است از ارتقای توانایی کارکنان در استفاده بیشتر از قوه تشخیص و تحلیل، داشتن بصیرت در انجام کارهایشان و مشارکت کامل در تصمیم‌هایی که بر زندگی آنها اثر می‌گذارد.

- توانمندسازی عبارت است از آزاد کردن نیروهای درونی افراد برای کسب دستاوردهای شگفت‌انگیز.

- توانمندسازی در مفهوم سازمانی عبارت از تغییر در فرهنگ و شهامت در ایجاد و هدایت یک محیط سازمانی است.

مفهوم توانمندسازی

واژه "توانمند سازی" در فرهنگ فشرده ی آکسفورد، قدرتمند شدن، مجوز دادن، ارائه ی قدرت و توانا شدن معنی شده است. در معنای خاص قدرت بخشیدن و دادن آزادی عمل به افراد برای اداره خود و در مفهوم سازمانی به معنای تغییر در فرهنگ و شهامت در ایجاد و هدایت یک محیط سازمانی است. به بیان دیگر توانمند سازی عبارت است از طراحی و ساخت سازمان به نحوی که افراد ضمن کنترل خود آمادگی قبول مسئولیت های بیشتری را نیز داشته باشند. توانمندسازی در کارکنان باهوش، دلگرم، درست کار و مطمئن شرایطی فراهم می آورد که در لوای آن زندگی کاری خود را کنترل و به رشد برای پذیرش مسئولیت های بیشتر در آینده دست خواهد یافت. [15]

تاریخچه اولین تعریف از اصطلاح توانمند سازی به سال 1788 بر می گردد که در آن توانمند سازی را به عنوان تفویض اختیار^۶ در نقش سازمانی خود می دانستند که این اختیار بایستی به فرد اعطا یا در نقش سازمانی او دیده شود. این توانمند سازی به معنی اشتیاق فرد برای مسئولیت واژه ای بود که برای اولین بار به طور رسمی به معنی پاسخگویی تفسیر شد [4]

ولی مفهوم توانمندسازی معلمان از اواخر دهه 1980 به ادبیات مدیریت وارد شد. دنس^۸ (۱۹۹۳) این مفهوم را ترکیبی از دو عنصر دانسته است: نخست ایجاد سازمان هایی که استقلال، انتخاب، کنترل و مسؤولیت پذیری را در افراد پرورش می دهند. دوم اجازه دادن به افراد تا شایستگی های موجود خود را بروز دهند، توانایی های جدیدی را یاد بگیرند و بتوانند به وسیله آن، عملکردشان را بهبود بخشند یا تقویت کنند (مورلی، 1995 م به نقل از عبدالحی و حیدری، 1388، ص 21). برای این که افراد احساس توانمندی کنند، باید شرایط و بسترهای لازم در سازمان فراهم گردد که تحت عنوان عوامل تواناساز از آن ها یاد می شود [7]

از توانمندسازی تعاریف زیادی بیان شده است. بیشتر نویسندگان توافق دارند که عناصر اصلی توانمندسازی دادن آزادی عمل به کارکنان در فعالیت های مرتبط با شغل آن هاست. برخی از تعاریف به شرح زیر است:

- منظور از توانمندسازی کارکنان این است که آنها بتوانند همه توانایی ها و دانش های خود را توسعه دهند و از آن ها برای رسیدن به اهداف فردی و سازمانی استفاده کنند.

- توانمندسازی فرایند نیل به بهبود مستمر در عملکرد سازمان است که از طریق ایجاد و گسترش نفوذ صلاحیت افراد و گروه ها بر تمام قلمرو های وظایف صورت می گیرد و بر روی عملکرد کارکنان و عملکرد کل سازمان اثر می گذارد.

- توانمند سازی القای حس قدرت به افراد است. زیرا هر روش مدیریتی که بتواند حس استقلال افراد را تقویت کند، به احساس قدرت در آن ها می انجامد. توانا سازی نیروی انسانی به معنی ایجاد ظرفیت های لازم در کارکنان برای قادر ساختن آن ها به ایجاد ارزش افزوده در سازمان است.

توانمندسازی، فرآیند تقسیم مقداری از قدرت نیست؛ بلکه فرایندی است که قدرت نسبی هر فرد به واسطه آن افزایش می یابد و قدرت جدیدی برای سازمان ایجاد می شود. توانمند سازی، نفوذ مبتنی بر صلاحیت است که باید ایجاد شود. این قدرت، بسیار فراتر از تصور قدرتی است که تقسیم یا تسهیم می شود؛ قدرتی نشأت گرفته از این اندیشه که قدرت می تواند و باید از راه ارتقای مداوم شایستگی و کاربرد آن ایجاد شود [25]

^۶ - Empowerment

^۷ - Delegation

^۸ - Dunst

ضرورت توانمندسازی کارکنان

تغییرات محیطی و افزایش رقابت جهانی، موضوع توانمندسازی کارکنان را در کانون توجه مدیران قرار داده است. چرا که سازمانها با داشتن کارکنان توانمند، متعهد، ماهر و با انگیزه، بهتر خواهند توانست خود را با تغییرات وفق داده و رقابت کنند. توانمندسازی، سالم ترین روش سهیم نمودن دیگر کارکنان در قدرت است. با این روش حس اعتماد، انرژی مضاعف، غرور، تعهد و خوداتکایی 2 در افراد ایجاد می شود و حس مشارکت جویی در امور سازمانی افزایش یافته، در نهایت بهبود عملکرد را به دنبال خواهد داشت. [29]

اگر کارکنان توانمند شوند، تعهد کاری آنها افزایش خواهد یافت و قدرت و استقلال بیشتری نیز برای کنترل بر مسئولیت کاری خود خواهند داشت. توانمندسازی، ظرفیتهای خلاق و نوآورانه کارکنان را افزایش داده و رضایت، انگیزش و تعهد کاری زیادی در آنها به وجود می آورد [36]

اندیشمندان مدیریت تحول و بهسازی سازمان، توانمندسازی کارکنان را به عنوان یک راهبرد اثرگذار بر عملکرد و بهسازی نیروی انسانی معرفی نمودند. آنها معتقدند که توانمندسازی منابع انسانی یکی از نگرشهای مهم و جدید است که توسط سازمانها به کار گرفته می شود. امروزه داشتن صرف مهارتهای رهبری برای مدیران کافی نیست و کارکنان نیز به آموزش روشهای خود راهبردی نیازمند هستند. [6]

توانمندسازی کارکنان یکی از ابزارهای مؤثر برای افزایش بهره وری کارکنان و استفاده بهینه از ظرفیت ها و توانایی های فردی و گروهی آنها در راستای اهداف سازمانی است. مدیریت برای اینکه بتواند سازمان متبوع خود را بهبود بخشد بایستی با دید کیفی به سازمان بنگرد و تلاش کند تا آنجا که ممکن است با ارائه راهبردهای اجرایی، کیفیت عملکرد کاری سازمان خود را در سطح مطلوب حفظ کند. این به این معنی است که اصولاً هر برنامه مبتنی بر توانمندسازی می تواند به بهره وری منجر شود. [27]

هدف از توانمندسازی، تسهیل دستیابی به اهداف سازمانی است. در هر صورت، هر گونه افزایشی در قدرت، نباید منجر به افزایش تعارض^۹ بین مدیران و کارکنان گردد [16]

توانمندسازی تکمیل نوین و مؤثر در جهت ارتقای بهره وری سازمان به وسیله بهره گیری از توان کارکنان است. کارکنان واسطه دانش، تجربه و انگیزه خود صاحب قدرت نهفته هستند و در واقع توانمندسازی آزاد کردن این قدرت است. یکی دیگر از جلوه های توانمندسازی معلمان غنی سازی شغل آنان است. واژه غنی سازی شغلی توسط فردریک هرزبرگ در بیان نتیجه تحقیقاتش در مورد تئوری های دو عاملی انگیزش مطرح شده است. غنای شغلی یعنی فرایند ایجاد فرصت های بیشتر برای رضایت در شغل، وسیله ای است که به عقیده هرزبرگ از طریق آن کارمند می تواند به رضایت دست یابد. این روش طراحی شغل سعی دارد که نه تنها محدوده شغل بلکه عمق شغل را نیز توسعه دهد؛ یعنی برنامه ریزی فعالیت ها و ارزیابی وظایفی که انجام می شود، هر قدر ممکن است به وسیله خود فرد، به جای سرپرستش، صورت بگیرد [7]. اولین چیزی که بانام آموزش و پرورش در ذهن انسان شکل میگیرد عنوان معلم است پرورش معلمان توانمند با اعتماد و متعهد که بتوانند با خلاقیت و ابتکار و نوآوری مایه تعلیم و تربیت نسل آینده شوند الزامات اساسی توانمندسازی در این سازمان مهم و تاثیرگذار در پرورش نسل پیشرو و نسلهای آینده میباشد این نظام نقش اساسی در پرورش سرمایه فکری مملکت ها دارد لذا پرداختن به برنامه ریزی آموزشی و تربیت معلمان این سازمان ارزشمند در چارچوب بحث توانمندسازی بسیار با اهمیت است [11]. در منابع اسلامی نیز، انسان موجودی است با ظرفیت نامحدود انسان موجودی است بی تولد، بی مرگ، بی زمان و نامتناهی. این عظمت وجودی انسان به حدی است که خداوند انسان را با ارزشترین موجود هستی (اشرف مخلوقات) و خلیفه الله (نماینده خود در زمین) معرفی کرده است. [1]

عوامل مؤثر بر توانمندسازی کارکنان

عوامل متعددی از طرف صاحب نظران تربیتی عنوان شده که باعث پویایی توانمندسازی کارکنان می گردد که در ذیل به آن ها اشاره می شود:

۱- مشخص بودن اهداف، مسئولیتهای و اختیارات در مدرسه: کارکنان باید از مسئولیتهای و شرح وظایف خود، هدف و مأموریت سازمان و مراحل و فرایندهای کاری آن آگاهی داشته باشند.

۲- فنی سازی مشاغل و ارتقای شغلی کارکنان: سازمان باید به منظور به روز شدن اطلاعات فنی و تخصصی کارکنان و افزایش توانمندسازی شغلی آنها اقدام کند.

۳- روحیات و تعلق سازمانی: برای ابداع، نوآوری و خلاقیت در کارکنان باید زمینه‌های مناسب فراهم شود و مدیر مدرسه اطمینان حاصل کند که کارکنان تمایل به انجام امور که به آنها واگذار شده است را دارند.

۴- تعهد، وجدان کاری، باورهای قلبی، اعتماد، صمیمیت، صداقت: مدرسه باید فضای مثبت و روابط کاری دوستانه را بین کارکنان ایجاد کند و اعتماد بین مدیران و کارکنان را افزایش دهد.

۵- تشخیص و قدرتدانی: قدرشناسی و دادن پاداش‌های مادی و معنوی متناسب با شایستگی و توانمندی کارکنان بسیار موثر است.

۶- مشارکت و کارگروهي: بکارگیری نظرات و ایده‌های کارکنان در تصمیم‌گیری‌ها و تفویض اختیار

۷. محیط کاری: اهمیت به ایمنی و سلامت کارکنان در محیط کاری و ایجاد موقعیت‌های مناسب، ارتقای شغلی کارکنان، می‌تواند از جمله موارد مرتبط با محیط کار باشد.

۸- بهینه‌سازی فرایندها و روشهای کار: شفاف و مشخص بودن گردش کار و اطلاعات در سازمان، مستندسازی روشهای کاری و بازنگری دوره‌ای و اصلاح روشهای کاری و ساده‌سازی امور از عوامل مؤثر در برآورده شدن بهینه‌سازی فرایندها و روشهای کاری است. بهینه‌سازی فرایندها و روش‌های کار، اطلاعات، دانش و مهارت‌های شغلی، نگرش‌ها، روابط انسانی و ساختار سازمان از دیگر عوامل مؤثر بر توانمندسازی کارکنان است که با در نظر گرفتن موارد مذکور فرایند توانمندسازی تسهیل می‌گردد. [29]

گام‌های اولیه برای توانمندسازی

گام‌های توانمندسازی باید تدریجی، بلندمدت و غیرخطی باشد و هر لحظه بتوان مراحل قبل را مورد بررسی، ارزیابی و بازنگری قرار داد. اساسی‌ترین گام‌های توانمندسازی عبارتند از:

گام اول: مشخص شدن فلسفه و اهداف توانمندسازی در مدرسه

گام دوم: بررسی، شناخت، تجزیه و تحلیل دقیق و کافی از وضعیت موجود مدرسه

گام سوم: بررسی و تجزیه و تحلیل قوت‌ها، ضعف‌ها، فرصت‌ها و تهدیدها در مسیر توانمندسازی

گام چهارم: ارائه راهکارهای توانمندسازی

گام پنجم: اجرای برنامه‌ها و فعالیت‌ها

گام ششم: توانمندسازی مدارس

گام هفتم: حمایت‌ها و سیاست‌های تشویقی مدارس کارآمد

گام هشتم: بازخورد

آسیب‌های تهدیدکننده توانمندسازی

تغییر دربینش، نگرش و رفتار معلمان یکی از عناصر اساسی توانمندسازی می‌باشد از طرف دیگر تغییر، همیشه با موانع و چالش‌های عدیده‌ای مواجه می‌باشد. عمده‌ترین موانع درگیر با توانمندسازی عبارتند از:

۱- حاکم بودن ساختار رسمی و سلسله‌مراتب

۲- پایین بودن اعتماد به نفس اعضای مدرسه

۳- نگرش نامناسب مدیران به کارکنان و بالعکس

۴- سبک‌های نامناسب مدیریت و رهبری در مدارس

راهکارهای توانمندسازی در سطح مدرسه

الف) راهکارهای عملی برای توانمندسازی مدیران و معاونان مدارس ابتدایی

۱- تشکیل کارگروه‌های همگن در سطح مدارس همجوار برای تبادل تجربیات

۲- شرکت مدیران و معاونین آموزشی در دوره‌ها و برنامه‌های ضمن خدمت

۳- توانمندسازی مدیران در زمینه رهبری، روابط انسانی و روابط گروهی

۴- آشنا نمودن مدیران مدارس ابتدایی از اصول روان‌شناسی، جامعه‌شناسی و تعلیم و تربیت

۵- برگزاری کارگاه‌های آموزشی مستمر برای مدیران

۶- ترویج فرهنگ مطالعه و کتابخوانی در بین مدیران و معاونین

۷- برنامه‌ریزی برای بازدید درون‌استانی و برون‌استانی و کسب تجربه از مدارس موفق

ب) راهکارهای عملی برای توانمندسازی معلمان و کارکنان مدارس ابتدایی

- ۱- فعال سازی شورای آموزگاران با موضوع مناسب مورد نیاز معلمان
- ۲- ایجاد فضای شاد و جذاب در مدارس برای بالا بردن انگیزه دانش آموزان و معلمان
- ۳- بسترسازی برای استفاده و بازدید آموزگاران از پژوهشکده
- ۴- به روز نمودن اطلاعات آموزگاران از طریق ایجاد انگیزه مطالعه
- ۵- نظارت آموزشی مستمر مدیر و معاونین آموزشی از کلاس های درس
- ۶- دعوت از آموزگاران دارای دانش آموزان استثنایی و حضور آنان در کلاس های درس معلمان به منظور راهنمایی دانش آموزان تلفیقی در کلاس های عادی
- ۷- برنامه ریزی برای بازدید درون استانی و برون استانی و کسب تجربه از مدارس موفق [29]

تجزیه و تحلیل داده ها و فرضیه ها**فرضیه اول: بین عوامل فکری و ذهنی و توانمندی دبیران شاهین شهر رابطه معنی داری وجود دارد.**

روش تحلیل این تحقیق، امار استنباطی می باشد. ۲ بوده که جدول ونمودار های مربوط به آن به همراه تحلیل آنها برای تایید فرضیه ها می باشد. فرمول $p = \frac{x}{n} \times 100$ برای تعیین درصد فراوانی پاسخهاست. P درصد فراوانیها، جمع هرستون و N تعداد کل.

$$x^* = \sum \frac{(O_i - E_i)^2}{E_i} \quad \text{فرمول زیر نیز برای بدست آوردن } x^2 \text{ می باشد. فرمول محاسبه } x^2 \text{ می باشد.}$$

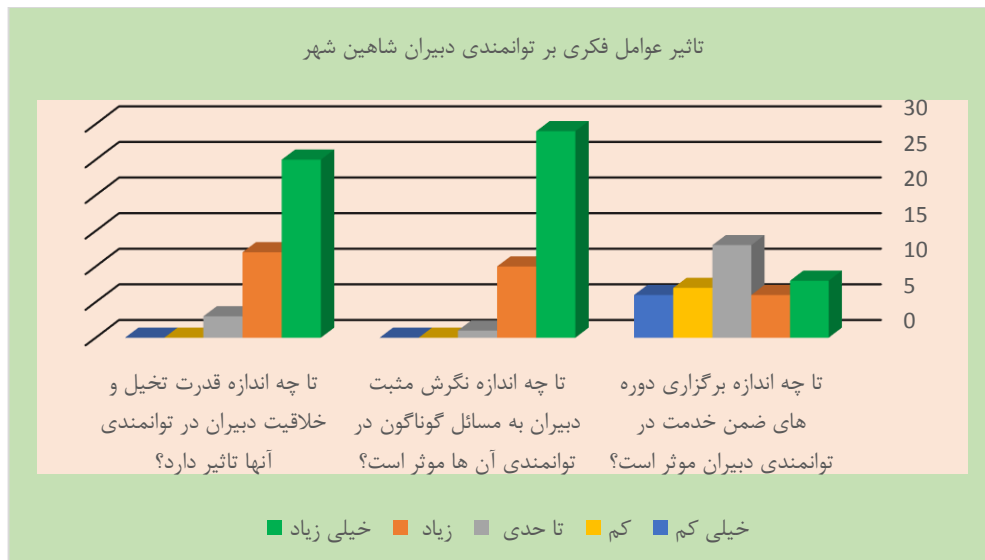
$\sum$ مجموع اعداد O فراوانیهای مشاهده شده E فراوانیهای مورد انتظار

جدول (۲) تاثیر عوامل فکری بر توانمندی دبیران منطقه شاهین شهر

تاثیر عوامل فکری بر توانمندی دبیران	خیلی زیاد	زیاد	تا حدی	کم	خیلی کم	جمع
تاثیر دوره های ضمن خدمت	۸	۶	۱۳	۷	۶	۴۰
تاثیر نگرش مثبت دبیران به مسائل گوناگون	۲۹	۱۰	۱	۰	۰	۴۰
تاثیر قدرت تخیل و خلاقیت دبیران	۲۵	۱۲	۳	۰	۰	۴۰
جمع فراوانی پاسخها	۶۲	۲۸	۱۷	۷	۶	۱۲۰
درصد فراوانی پاسخها	$\frac{62}{120} \times 100$	$\frac{28}{120} \times 100$	$\frac{17}{120} \times 100$	$\frac{7}{120} \times 100$	$\frac{6}{120} \times 100$	$\frac{100}{120} \times 100$
	۵۱٫۶۶٪	۲۳٫۳۳٪	۱۴٫۱۶٪	۵٫۸۳٪	۵٪	۱۰۰٪
خی ۲	۱۲٫۱	-۳٫۶	-۱۳٫۲۲	-۲۷٫۲۲	-۲۸٫۹	-۶۰٫۸۴
$df = k-1 = 4$ $\alpha = 0.05$ $x_{20} = 60.84$ $x_{2c} = 9.48$						

همانگونه که در جدول (۲) مشاهده میشود مقدار خی ۲ مشاهده شده از مقدار خی ۲ بحرانی بیشتر است یعنی

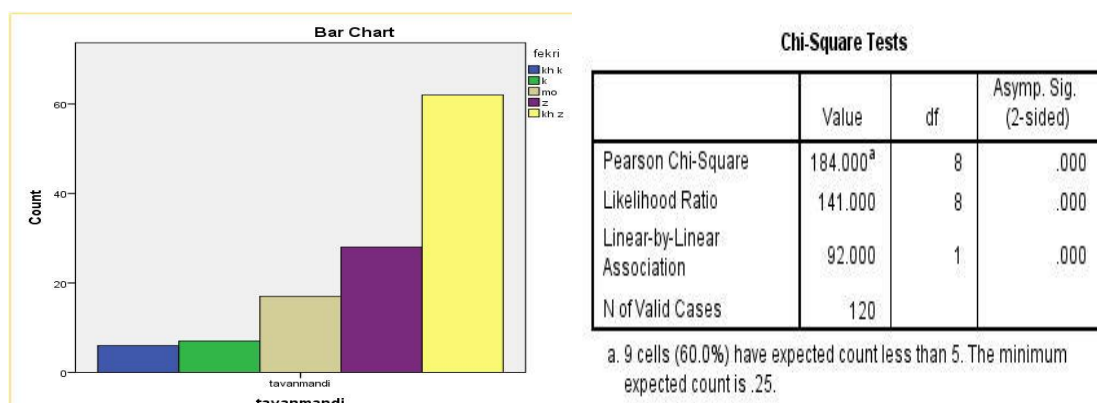
$9/48 < 60/84$ شده است با درجه آزادی ۴ و $P = 0.05$ بنا براین میتوان با ۹۵ درصد اطمینان فرضیه تحقیق را تایید کرد و چنین استنباط نمود که بین عوامل فکری و ذهنی و توانمندی دبیران رابطه معنی داری وجود دارد.



نمودار (۱) تأثیر عوامل فکری بر توانمندی دبیران

با توجه به نمودار (۱) اکثر دبیران معتقدند قدرت تخیل و خلاقیت در توانمندی آنها مؤثر است. همچنین بیشتر آنها نگرش مثبت دبیران را در توانمندی مؤثر میدانند. اما متأسفانه تعدادی از آنها تا حدودی دوره های ضمن خدمت را در توانمندی مؤثر میدانند.

جدول (۳) تأثیر عوامل فکری بر توانمندی دبیران منطقه شاهین شهر



نمودار (۲) تأثیر عوامل فکری بر توانمندی دبیران با استفاده از نرم افزار spss

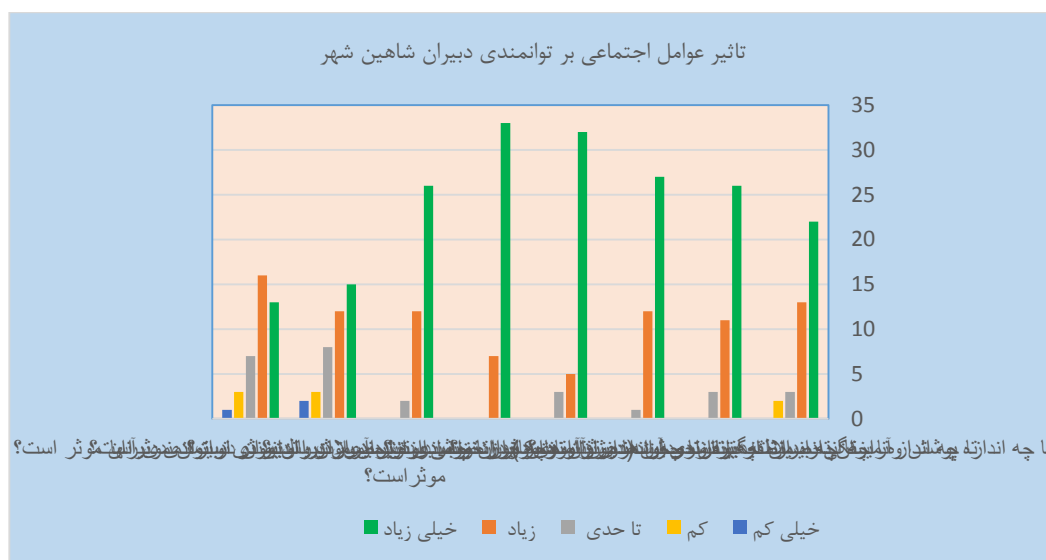
نمودار (۲) نشان می دهد تعداد خیلی زیادی از دبیران عوامل فکری مثل قدرت تخیل و خلاقیت و همچنین نگرش مثبت دبیران به مسائل مختلف را در توانمندی آنها مؤثر دانسته اند. علاوه بر این جدول (۳) که آزمون خی ۲ را نشان می دهد دارای خی ۲ ۱۸۴ می باشد با درجه آزادی ۸ و $p = 0/01$ خی دو بحرانی آن ۲۶/۱۲ است که نتیجه می گیریم خی دو ۵ آن بیشتر از خی دو بحرانی است و می توان با ۹۹ درصد اطمینان نتیجه گرفت بین عوامل فکری و توانمندی دبیران رابطه معنی داری وجود دارد.

فرضیه ۲ - بین عوامل اجتماعی و بهسازی و توانمندی دبیران شاهین شهر رابطه معنی داری وجود دارد.

جدول (۴) تاثیر عوامل اجتماعی بر توانمندی دبیران منطقه شاهین شهر

تاثیر عوامل اجتماعی بر توانمندی دبیران	خیلی زیاد	زیاد	تا حدی	کم	خیلی کم	جمع
تاثیر پوشش و آراستگی دبیران	۲۲	۱۳	۳	۲	۰	۴۰
تاثیر میزان تحصیلات دبیران	۲۶	۱۱	۳	۰	۰	۴۰
تاثیر منطقه استقرار مدرسه	۲۷	۱۲	۱	۰	۰	۴۰
تاثیر انگیزه محصلین (دانش آموزان)	۳۲	۵	۳	۰	۰	۴۰
تاثیر وجود مدیران و همکاران	۳۳	۷	۰	۰	۰	۴۰
تاثیر رفتار و برخورد مناسب دانش آموزان با دبیران	۲۶	۱۲	۲	۰	۰	۴۰
تاثیر بومی بودن دبیران	۱۵	۱۲	۸	۳	۲	۴۰
تاثیر تحصیلات والدین	۱۳	۱۶	۷	۳	۱	۴۰
جمع فراوانی پاسخها	۱۹۴	۸۸	۲۷	۸	۳	۳۲۰
درصد فراوانی پاسخها	$\frac{194}{320} \times 100$	$\frac{88}{320} \times 100$	$\frac{27}{320} \times 100$	$\frac{8}{320} \times 100$	$\frac{3}{320} \times 100$	$\frac{320}{320} \times 100$
	۶۰,۶۲٪	۲۷,۵٪	۸,۴۳٪	۲,۵٪	۰,۶۲٪	۱۰۰٪
خی ۲	۵۹۲,۹	۵۷,۶	-۴,۲۲	-۲۵,۶	-۳۴,۲۲	۵۸۶,۴۶
df= k-1=4 $\alpha = .05$ $\chi^2_{20}=586/46$ $\chi^2_c = 9.48$						

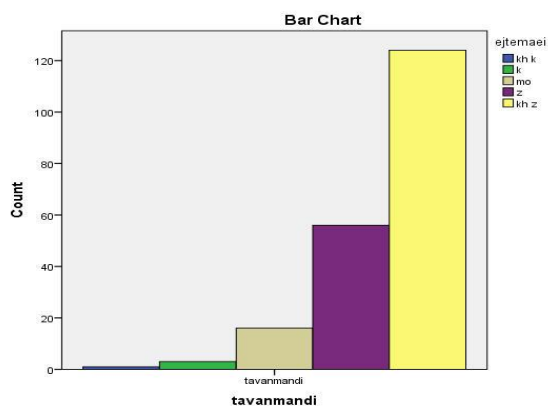
با توجه به جدول شماره (۴) مقدار خی ۲ مشاهده شده ۵۸۶/۴۶ از مقدار خی ۲ بحرانی یعنی ۹/۴۸ بیشتر است یعنی $۵۸۶/۴۶ > ۹/۴۸$ شده است با درجه آزادی ۴ و الفای ۰/۰۵ بنا براین میتوان با ۹۵ درصد اطمینان فرضیه تحقیق را تایید کرد و چنین استنباط نمود که بین عوامل اجتماعی و توانمندی دبیران رابطه معنی داری وجود دارد.



نمودار (۳) تاثیر عوامل اجتماعی بر توانمندی دبیران

در نمودار (۳) تعداد خیلی زیادی از دبیران پوشش و آراستگی، میزان تحصیلات آنها، منطقه ای که مدرسه در آن قرار دارد، میزان انگیزه دانش آموزان به تحصیل، داشتن مدیران و همکاران خوب یا رفتار و برخورد مناسب دانش آموزان با دبیران یا بومی بودن و آشنایی دبیران با دانش آموزان و تعداد زیادی تحصیلات والدین برای کمک به دانش آموزان را مهمترین عوامل در توانمندی دبیران مؤثر دانسته اند.

جدول (۵) تاثیر عوامل اجتماعی بر توانمندی دبیران منطقه شاهین شهر



	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	115.000 ^a	4	.000
Likelihood Ratio	125.000	4	.000
Linear-by-Linear Association	100.000	1	.000
N of Valid Cases	160		

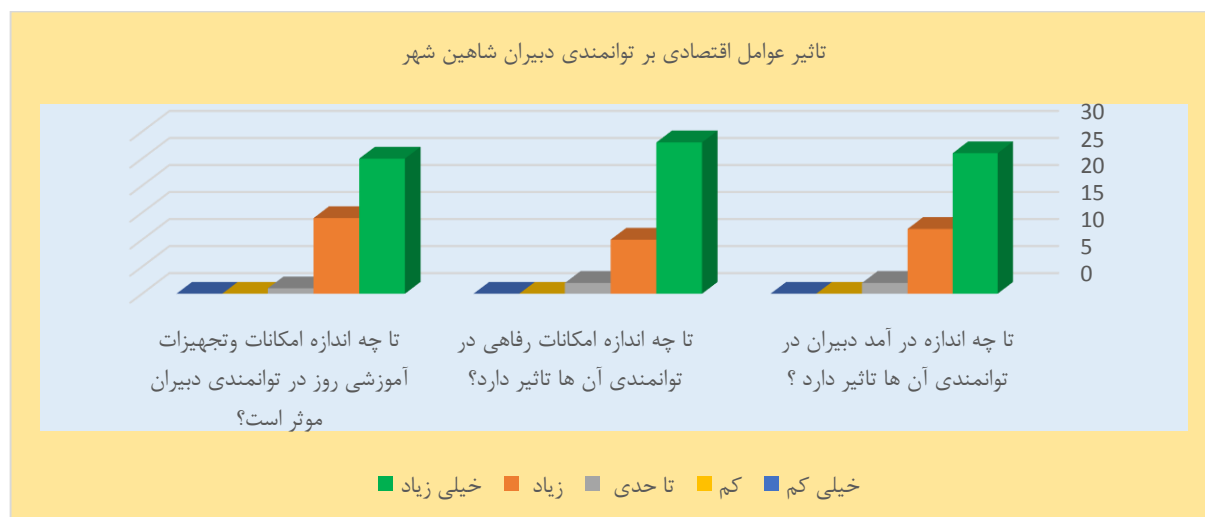
a. 5 cells (50.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .68.

نمودار (۴) تاثیر عوامل اجتماعی بر توانمندی دبیران با استفاده از نرم افزار spss

با توجه به جدول (۵) که با استفاده از نرم افزار spss انجام شده است X^2_{20} آن ۱۱۵ و درجه آزادی ۴ و $P=0/01$ که X^2_{20} آن ۱۸/۴۶ می باشد بنا براین با توجه به اینکه X^2 مشاهده شده بیشتر از X^2 بحرانی می باشد ($115 > 18/46$) پس با ۹۹ درصد اطمینان نتیجه میگیریم بین عوامل اجتماعی و توانمندی دبیران رابطه معنی داری وجود دارد.

فرضیه ۳- بین عوامل اقتصادی و توانمندسازی دبیران شاهین شهر رابطه معنی داری وجود دارد.

با توجه به نمودار (۵) تعداد خیلی زیادی از دبیران عواملی چون درآمد، امکانات رفاهی و امکانات آموزشی را در توانمندی دبیران مؤثر می دانند.



نمودار (۵) تاثیر عوامل اقتصادی بر توانمندی دبیران

همانگونه که در جدول (۶) مشاهده میکنید X^2_{20} آن ۶۰/۰۷ و درجه آزادی ۲ و $P=0/01$ که X^2_{20} آن ۹/۲۱ می باشد بنا براین با توجه به اینکه X^2 مشاهده شده بیشتر از X^2 بحرانی می باشد ($60/07 > 9/21$) پس با ۹۹ درصد اطمینان نتیجه میگیریم بین عوامل اقتصادی و توانمندی دبیران رابطه معنی داری وجود دارد.

Category	mo	z	kh z
tavanmandi	5	35	78

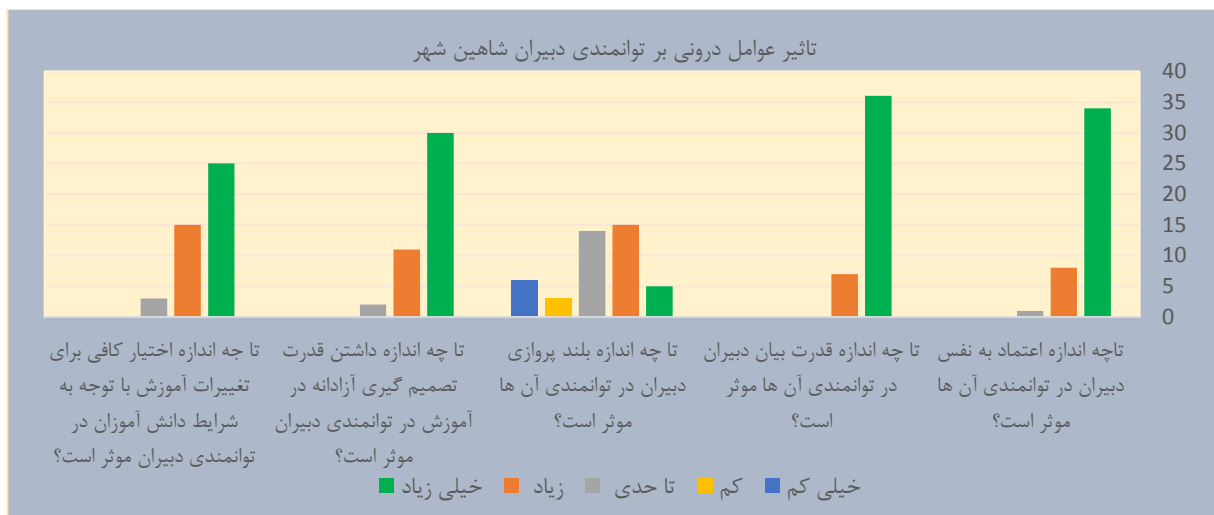
	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	60.074 ^a	2	.000
Likelihood Ratio	64.000	2	.000
Linear-by-Linear Association	59.000	1	.000
N of Valid Cases	120		

نمودار (۶) تاثیر عوامل اقتصادی بر توانمندی دبیران با استفاده ای نرم افزار spss

فرضیه ۴ - بین (انگیزه) و عوامل درونی افراد و بهسازی دبیران شاهین شهر رابطه معنی داری وجود دارد.

جدول (۷) تاثیر عوامل درونی بر توانمندی دبیران منطقه شاهین شهر

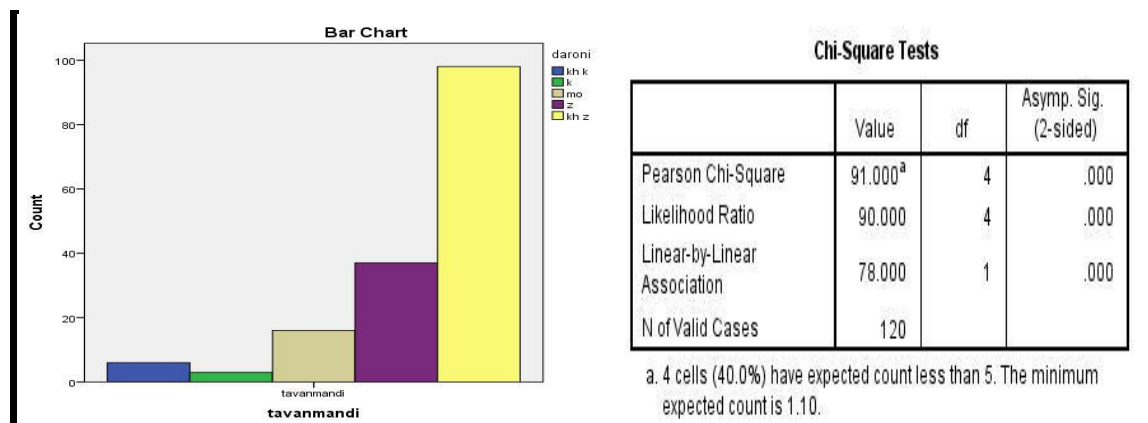
تأثير عوامل درونی بر توانمندی دبیران	خیلی زیاد	زیاد	تا حدی	کم	خیلی کم	جمع
تأثير اعتماد به نفس دبیران	۳۲	۷	۱	۰	۰	۴۰
تأثير قدرت بیان دبیران	۳۴	۶	۰	۰	۰	۴۰
تأثير بلند پروازی دبیران	۴	۱۴	۱۳	۳	۶	۴۰
تأثير داشتن قدرت تصمیم گیری آزادانه در آموزش	۲۸	۱۰	۲	۰	۰	۴۰
تأثير اختیار کافی برای تغییرات آموزش با توجه به شرایط دانش آموزان	۲۳	۱۴	۳	۰	۰	۴۰
جمع فراوانی پاسخها	۱۲۱	۵۱	۱۹	۳	۶	۲۰۰
درصد فراوانی پاسخها	$\frac{121}{200} \times 100$	$\frac{51}{200} \times 100$	$\frac{19}{200} \times 100$	$\frac{3}{200} \times 100$	$\frac{6}{200} \times 100$	$\frac{200}{200} \times 100$
	۶۰,۵٪	۲۵,۵٪	۹,۵٪	۱,۵٪	۳٪	۱۰۰٪
خی ۲	۱۶۴,۰۲	۳,۰۲	-۱۱,۰۲	-۳۴,۲۲	-۲۸,۹	۹۲,۹
$\chi^2_c =$	۹/۴۸	$\chi^2_{20} =$	g/9	$\alpha =$	05	$df =$
						k-1=4



نمودار (۷) تأثیر عوامل درونی بر توانمندی دبیران

همچنین نمودار (۷) نشان می دهد تعداد خیلی زیادی از دبیران عواملی نظیر اعتماد به نفس، قدرت بیان، داشتن قدرت تصمیم گیری آزادانه در آموزش و اختیارات کافی برای تغییرات آموزش با توجه به شرایط دانش آموزان و تعداد زیادی بلند پروازی دبیران را عامل موثر دانسته اند.

جدول (۸) تأثیر عوامل درونی بر توانمندی دبیران منطقه شاهین شهر



نمودار (۸) تأثیر عوامل درونی بر توانمندی دبیران با استفاده از نرم افزار SPSS

همانطور که جدول (۸) که با استفاده از نرم افزار SPSS استخراج شده نشان میدهد، دو مشاهده شده ۹۱ با درجه آزادی ۴ و سطح معنی داری ۰/۰۱ می باشد بنا بر این نتیجه می گیریم که دو بحرانی بیشتر از حد مشاهده شده است و با ۹۹ درصد اطمینان فرضیه فوق که بین عوامل درونی و توانمندی دبیران رابطه معنی داری وجود دارد را تایید میکند.

نتیجه گیری

پژوهشها نشان می دهد با اجرای فرایند توانمندسازی و استمرار آموزش کارکنان می توان به آسانی به اهداف سازمان دست یافت. عوامل متعددی عنوان شده که باعث پویایی توانمندسازی کارکنان می گردد از جمله عوامل اقتصادی، اجتماعی، درونی و فکری می باشد از قبیل میزان درآمد، قدرت بیان، اعتماد به نفس، تفویض اختیار، امکانات رفاهی و آموزشی و ...

یافته های موجود در بررسی فرضیه ها نشان میدهد **فرضیه ۱-** بین عوامل فکری و ذهنی و توانمندی دبیران شاهین شهر رابطه معنی داری وجود دارد. جدول داده ها نشان میدهد مقدار χ^2 مشاهده شده از مقدار χ^2 بحرانی بیشتر است یعنی $9/48 < 60/84$ شده است با درجه آزادی ۴ و $P = 0/05$ بنا براین میتوان با ۹۵ درصد اطمینان فرضیه تحقیق را تایید کرد و چنین استنباط نمود که بین عوامل فکری و ذهنی و توانمندی دبیران رابطه معنی داری وجود دارد. و تعداد خیلی زیادی از دبیران عوامل فکری، مثل قدرت تخیل و خلاقیت و همچنین نگرش مثبت دبیران به مسائل مختلف را در توانمندی آنها مؤثر دانسته اند. علاوه بر آن نمودار نمایانگر این است که اکثر دبیران معتقدند قدرت تخیل و خلاقیت در توانمندی آنها مؤثر است. همچنین بیشتر آنها نگرش مثبت دبیران را در توانمندی، مؤثر میدانند. اما متأسفانه تعدادی از آنها تا حدودی دوره های ضمن خدمت را در توانمندی مؤثر میدانند و تعداد خیلی زیادی از دبیران عوامل فکری، مثل قدرت تخیل و خلاقیت و همچنین نگرش مثبت دبیران به مسائل مختلف را در توانمندی آنها مؤثر دانسته اند. علاوه بر این آزمون χ^2 در نرم افزار SPSS نشان می دهد $\chi^2 = 0/2$ می باشد با درجه آزادی ۸ و $P = 0/01$ χ^2 دو بحرانی آن $26/12$ است که نتیجه می گیریم χ^2 دو آن بیشتر از χ^2 دو بحرانی است و می توان با ۹۹ درصد اطمینان نتیجه گرفت بین عوامل فکری و توانمندی دبیران رابطه معنی داری وجود دارد. **فرضیه ۲-** بین عوامل اجتماعی و بهسازی و توانمندی دبیران شاهین شهر رابطه معنی داری وجود دارد. با توجه به جدول شماره (۴) مقدار χ^2 مشاهده شده $586/46$ از مقدار χ^2 بحرانی یعنی $9/48$ بیشتر است. با درجه آزادی ۴ و الفای $0/05$ بنا براین میتوان با ۹۵ درصد اطمینان فرضیه تحقیق را تایید کرد و چنین استنباط نمود که بین عوامل اجتماعی و توانمندی دبیران رابطه معنی داری وجود دارد. همچنین تعداد خیلی زیادی از دبیران پوشش و آراستگی، میزان تحصیلات، میزان انگیزه دانش آموزان به تحصیل، داشتن مدیران و همکاران خوب یا رفتار و برخورد مناسب دانش آموزان با دبیران یا بومی بودن و آشنایی دبیران با دانش آموزان و تحصیلات والدین برای کمک به دانش آموزان را مهمترین عوامل در توانمندی دبیران مؤثر دانسته اند در نمودار (۳) تعداد خیلی زیادی از دبیران پوشش و آراستگی، میزان تحصیلات آنها، منطقه ای که مدرسه در آن قرار دارد، میزان انگیزه دانش آموزان به تحصیل، داشتن مدیران و همکاران خوب یا رفتار و برخورد مناسب دانش آموزان با دبیران یا بومی بودن و آشنایی دبیران با دانش آموزان و تعداد زیادی تحصیلات والدین برای کمک به دانش آموزان را مهمترین عوامل در توانمندی دبیران مؤثر دانسته اند. با توجه به جدول (۵) که با استفاده از نرم افزار SPSS انجام شده است χ^2 آن 115 و درجه آزادی ۴ و $P = 0/01$ که χ^2 آن $18/46$ می باشد بنا براین با توجه به اینکه χ^2 مشاهده شده بیشتر از χ^2 دو بحرانی میباشد. پس با ۹۹ درصد اطمینان نتیجه میگیریم بین عوامل اجتماعی و توانمندی دبیران رابطه معنی داری وجود دارد. **فرضیه ۳-** بین عوامل اقتصادی و توانمندسازی دبیران شاهین شهر رابطه معنی داری وجود دارد. با توجه به نمودار (۵) تعداد خیلی زیادی از دبیران عواملی چون درآمد، امکانات رفاهی و امکانات آموزشی را در توانمندی دبیران مؤثر می دانند. همانگونه که در جدول (۶) مشاهده میکنید χ^2 آن $60/07$ و درجه آزادی ۲ و $P = 0/01$ که χ^2 آن $9/21$ می باشد بنا براین با توجه به اینکه χ^2 مشاهده شده بیشتر از χ^2 دو بحرانی میباشد ($60/07 > 9/21$) پس با ۹۹ درصد اطمینان نتیجه میگیریم بین عوامل اقتصادی و توانمندی دبیران رابطه معنی داری وجود دارد. نمودار (۶) نشان میدهد تعداد خیلی از دبیران عوامل اقتصادی را در توانمندی دبیران مؤثر میدانند. **فرضیه ۴-** بین (انگیزه) و عوامل درونی افراد و بهسازی دبیران شاهین شهر رابطه معنی داری وجود دارد. همانطور که جدول (۷) نشان میدهد تعداد خیلی زیادی از دبیران عواملی نظیر اعتماد به نفس، قدرت بیان، داشتن قدرت تصمیم گیری آزادانه در آموزش و اختیارات کافی برای تغییرات آموزش با توجه به شرایط دانش آموزان و تعداد زیادی بلند پروازی دبیران را عامل مؤثر دانسته اند. همچنین آزمون χ^2 دو در جدول (۷) نشان میدهد $\chi^2 = 92/9$ با درجه آزادی ۴ و $P = 0/05$ که $\chi^2 = 9/48$ بنا براین نتیجه میگیریم χ^2 دو بحرانی بیشتر از χ^2 دو مشاهده شده میباشد و میتوان با ۹۵ درصد اطمینان فرضیه فوق را تایید کرد. همچنین نمودار (۷) نشان می دهد تعداد خیلی زیادی از دبیران عواملی نظیر اعتماد به نفس، قدرت بیان، داشتن قدرت تصمیم گیری آزادانه در آموزش و اختیارات کافی برای تغییرات آموزش با توجه به شرایط دانش آموزان و تعداد زیادی بلند پروازی دبیران را عامل مؤثر دانسته اند. همانطور که جدول (۸) که با استفاده از نرم افزار SPSS استخراج شده نشان میدهد χ^2 دو مشاهده شده 91 با درجه آزادی ۴ و سطح معنی داری $0/01$ χ^2 دو بحرانی آن $13/27$ می باشد بنا بر این نتیجه می گیریم χ^2 دو بحرانی بیشتر از χ^2 دو مشاهده شده است و با ۹۹ درصد اطمینان فرضیه فوق که بین عوامل درونی و توانمندی دبیران رابطه معنی داری وجود دارد را تایید میکند.

سپاسگزاری

با تشکر از تمامی دبیران و مدیران مدارس متوسطه اول منطقه شاهین شهر که در تکمیل پرسش نامه ها ما را یاری دادند .

منابع

- [1] قرآن کریم، سوره بقره، آیه ۳۰
- [2] ایزدی، علی. (۱۳۷۴). "بررسی کارایی و اثربخشی آموزش های ضمن خدمت استان مازندران". مجموعه مقالات چهارمین سمپوزیم جایگاه نقش تربیتی معلم. جلد دوم. تهران: انتشارات تربیت. چاپ اول. ص ۲۸۳
- [3] بختیاری، صالح و کردستانی، فرشته (۱۳۹۵)، "شناسایی، تحلیل و بررسی عوامل موثر بر توانمند سازی دبیران فیزیک دوره متوسطه دوم آموزش و پرورش شهر تهران، پایان نامه: غیر دولتی - دانشگاه آزاد اسلامی - دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی - دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی.
- [4] پاک طینت، اقبال و فتحی زاده، علیرضا، (۱۳۸۷) "توانمندسازی کارکنان: ضرورت ها و راهکارها" فصلنامه مدیریت، سال پنجم، پاییز ۸۷، شماره ۱۱
- [5] حسینی نسب، داوود؛ میکائیلی منیع، فرزانه؛ اقبالی قاضی جهانی، نسرين (۱۳۸۹) "بررسی رابطه توانمندی روان شناختی دبیران با تعهد سازمانی آنها در مدارس متوسطه شهر ارومیه در سال تحصیلی ۸۹-۸۸" مجله علوم تربیتی، سال سوم، شماره ۹، بهار ۱۳۸۹، صص ۴۹-۲۷
- [6] دولت شاه، زینب و محبوبه ملک شاهی (۱۳۹۵) راهکارهای توانمندسازی کارکنان و پیامدهای آن در سازمان، دومین همایش ملی مطالعات و تحقیقات نوین در حوزه علوم تربیتی و روانشناسی ایران، قم، مرکز مطالعات و تحقیقات اسلامی سروش حکمت مرتضوی، <https://www.civilica.com/Paper-CTCONF> ۰۲-CTCONF۰۲-۱۷۹.html
- [7] دیالمه، نیکو و رحمانی، نیره (۱۳۹۲) "شناسایی عوامل سازمانی مؤثر بر توانمندسازی معلمان از منظر اسلام" فصلنامه پژوهشی مطالعات معارف اسلامی و علوم تربیتی، سال اول، پاییز و زمستان ۹۲، شماره ۱ ص ۶۷
- [8] روا، افسانه و مهدی وارث (۱۳۹۶) بررسی عوامل موثر بر توانمندسازی کارکنان سازمان آموزش و پرورش شهر شیراز، کنفرانس ملی تحقیقات علمی جهان در مدیریت، حسابداری، حقوق و علوم اجتماعی، شیراز، دانشگاه آزاد اسلامی واحد زرقان - دانشگاه علمی کاربردی شوشتر، <https://www.civilica.com/Paper-MEAHBT> ۰۱-MEAHBT-۳۵۶.html
- [9] شهرام حافظی؛ سعید قاسمی؛ عبدالجواد خلیلی (۱۳۹۳) بررسی تأثیر نظام ارزیابی عملکرد سازمانی بر بهسازی عوامل انسانی با نقش توانمندسازی کارکنان به عنوان متغیر تعدیل گر، سومین کنفرانس بین المللی پژوهش های نوین در مدیریت - اقتصاد و حسابداری، <http://scholar.conference.ac/index.php/download/file/1946-The-Impact-of-performance-evaluation-on-the-improvement-of-human-factors-The-role-of-empowerment-as-variable-attemptor>
- [10] عبادیانی، داوود، ۱۳۷۵، بیمه و مدیریت منابع انسانی مجله: پژوهشنامه بیمه « پاییز ۱۳۷۵ - شماره ۴۳ ISC (۵ صفحه - از ۴۹ تا ۵۳)
- [11] عظیمی، محمد؛ ابراهیم سیفی؛ محمدرضا صامصونچی و محمدرضا حفظ اللسان، (۱۳۹۴) بررسی توانمندسازی معلمان و تأثیر آن در ارتقاء سطح آموزش و پرورش، کنفرانس ملی پژوهشهای کاربردی در علوم تربیتی و روانشناسی و آسیب های اجتماعی ایران، تهران، انجمن توسعه و ترویج علوم و فنون بنیادین و مرکز مطالعات و تحقیقات، <https://www.civilica.com/Paper-TSCONF> ۰۱-TSCONF-۲۰۷.html
- [12] قربانی زاده، وجه الله و آقوردی، بابک (1392). "نقش توانمندسازی روان شناختی کارکنان در تعالی سازمانی"، مجله پژوهش های مدیریت منابع انسانی، سال پنجم بهار و تابستان ۱۳۹۲ شماره ۱ (پیاپی ۱۳)
- [13] کریمی، علی و جواد، جهان (۱۳۹۷) به "تدوین مدل ارتباطی بین توانمند سازی و تعهد شغلی مطالعه موردی (معلمان تربیت بدنی مدارس مقطع متوسطه استان کرمانشاه مجله: جامعه شناسی آموزش و پرورش شماره ۸ بهار و تابستان ۹۷، صفحات ۴۶-۴۶)
- [14] گمینیان، وجیهه. سلیمی، قربانعلی و رجایی پور، سعید. (۱۳۸۳). بررسی رابطه بین آزادی عمل و تعهد شغلی دبیران مدارس متوسطه شهر اصفهان. فصلنامه تعلیم و تربیت. سال بیستم، شماره ۱، شماره مسلسل ۷۷. صص ۹۱-۱۱۱

- [15] میرمحمدی، سید محمد؛ حسین پور، داود و قاسمی بنابری، حمیدرضا (۱۳۹۶) "عوامل کلیدی موفقیت توانمندسازی کارکنان" فصلنامه علمی - پژوهشی مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)، سال بیست و پنجم، شماره ۸۳، بهار ۹۶ صص ۹۳-۱۱۴
- [16] محمدی، محمد (۱۳۸۰) "توانمندسازی نیروی انسانی" فصلنامه مطالعات مدیریت، شماره ۳۲ ص ۲۲۹
- [17] محمدی، حامد (۱۳۸۸) "عوامل موثر در توانمندسازی منابع انسانی" نشریه: تعاون و مشاور (تعاون) : تیر و مرداد ۱۳۸۸، دوره ۲۰، شماره ۲۰۴-۲۰۵، از صفحه ۱ تا صفحه ۱۹.
- [18] نجف آبادی کبیرزاده، مهری، سعادت‌مند، زهره و رجایی پور، سعید (۱۳۸۸) "عوامل موثر بر جذب نیروهای توانمند آموزش و پرورش در پست مدیریت مدارس از دیدگاه مدیران، معاونان و معلمان مدارس ابتدایی شهرستان نجف آباد، مجله، رهبری و مدیریت آموزشی: پاییز ۱۳۸۸، دوره ۳، شماره ۳ (مسلسل ۹)؛ از صفحه ۱۲۵ تا صفحه ۱۴۳.
- [19] یزدخواستی، علی و لیلا شجاعی زاده (۱۳۹۵) بررسی تاثیر نقش آموزش کارکنان بر توانمندسازی منابع انسانی، اولین کنفرانس بین المللی مدیریت، حسابداری، علوم تربیتی و اقتصاد مقاومتی؛ اقدام و عمل، ساری، شرکت علمی پژوهشی باران اندیشه، <https://www.civilica.com/Paper-MAESREAI> ۰۱-MAESREAI-۰۶۰۰.html
- [20] Mullins, L. (1999), Management and organizational behavior, London: Prentice Hall.
- [21] Kreitner, R. (1996), Management, Delhi: Houghton on Mifflin company.
- [22] Carter, M. (2001), Strategic planning (in nonprofit or for profit organizations), <http://www.Strategicplanning.com>
- [23] Ivancevich, J. and R. Konopaske and M. Matteson (2005), Organizational behavior and management, New York: McGraw – Hill
- [24] Morrison, R. (1997), The relation between Leadership styles & empowerment on job satiafaction of Nurses, Nurse Adm.
- [25] Dee, J. R., Henkin, A. B. & Duemer, L (2003). Structural antecedents and psychological correlate soft each empowerment, Journal of educational administration, 41 ,3, P.257-277
- [26] Chamberlin J, (1997), A Working Definition of Empowerment, psychiatric Rehabilitation Journal, vol.20.No.4.pp.43-46
- [27] <http://www.padidehtabar.com>
- [28] <http://moalem1370.blogfa.com>
- [29] <http://mae.farsedu.org>
- [30] <http://cofenetyas.ir>
- [31] www.collegeprozzeh.ir